

УДК 331.5

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Е. С. Саланович¹⁾, А. А. Коган²⁾

¹⁾ Студент экономического факультета Белорусского государственного университета, г. Минск

²⁾ Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры международной политической экономики Белорусского государственного университета, г. Минск

Процесс формирования постиндустриальной экономики привел к необходимости усиления гибкости рынка труда, что предполагает постепенный уход от стандартной модели профессиональной деятельности, основанной на долгосрочных контрактах в рамках одной профессии, четком рабочем времени, конкретном месте работы, обязательных социальных выплатах. В этой связи широкое распространение получили современные (нестандартные) формы занятости и режимы рабочего времени.

Ключевые слова: занятость; рынок труда; фриланс; телетруд.

COMPARATIVE ANALYSIS OF MODERN FORMS OF EMPLOYMENT

E. S. Salanovich¹⁾, A. A. Kogan²⁾

¹⁾ Student of the Faculty of Economy, Belarusian State University, Minsk

²⁾ PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of International Political Economy, Belarusian State University, Minsk

The process of forming a post-industrial economy has led to the need to increase the flexibility of the labor market, which implies a gradual departure from the standard model of professional activity based on long-term contracts within a single profession, clear working hours, a specific place of work, and mandatory social benefits. In this regard, modern (non-standard) forms of employment and working hours are widely used.

Key word: Employment; labour market; freelance; Teletrade.

Нестандартная занятость как любая экономическая категория характеризуется противоречивостью. Нестандартная занятость выступает в качестве адаптационного средства к негативным тенденциям на рынке труда, имеющим наибольшее проявление в условиях кризиса экономической системы. С другой стороны, нестандартная занятость представляет собой развитие отношений занятости, обусловленное особенностями постиндустриального этапа развития современного общества и соответствующей ему трансформации трудовых мотивов и ценностей [1, с. 80].

В докладах международной организации труда к нестандартным формам занятости относят работу, которая не соответствует характеристикам стандартной работы, т.е. временные или срочные контракты, агентская занятость, самозанятость, неполный рабочий день [2, с. 12]. В результате проведенного теоретического анализа трактовки понятия современная занятость, можно сделать вывод, что существует несколько концептуальных подходов к ее рассмотрению:

- нестандартная занятость рассматривается как фактор, обеспечивающий гибкость рынка труда;
- выделяются особые организационно-правовые условия, порождающие нестандартную занятость;
- возникновение особых организационно-правовых условий обуславливается потребностью отдельных групп работников в неполном рабочем дне, что способствует сдерживанию безработицы;

- нестандартная занятость рассматривается как инструмент адаптации работников и работодателей к непрерывно меняющимся условиям экономики;
- нестандартная занятость соответствует интересам как работника, так и работодателя;
- при использовании нестандартных форм занятости предпринимательские риски переносятся на работников, которые проявляются в минимизации гарантий полной и постоянной занятости с фиксированной заработной платой [3–5].

Необходимо отметить, что не все нестандартные формы занятости являются современными, прогрессивными, способствуют созданию инновационной экономики. Можно выделить «современные» формы нестандартной занятости, появившиеся в начале XXI в., в период формирования постиндустриальной экономики, и «традиционные», которые получили распространение еще до 90-х гг. XX в. (рис. 1). При этом традиционные формы нестандартной занятости характеризуются гибкостью рабочего времени, а современные формы – рациональным использованием рабочего времени как для предприятия, так и для работника [6, с. 82].

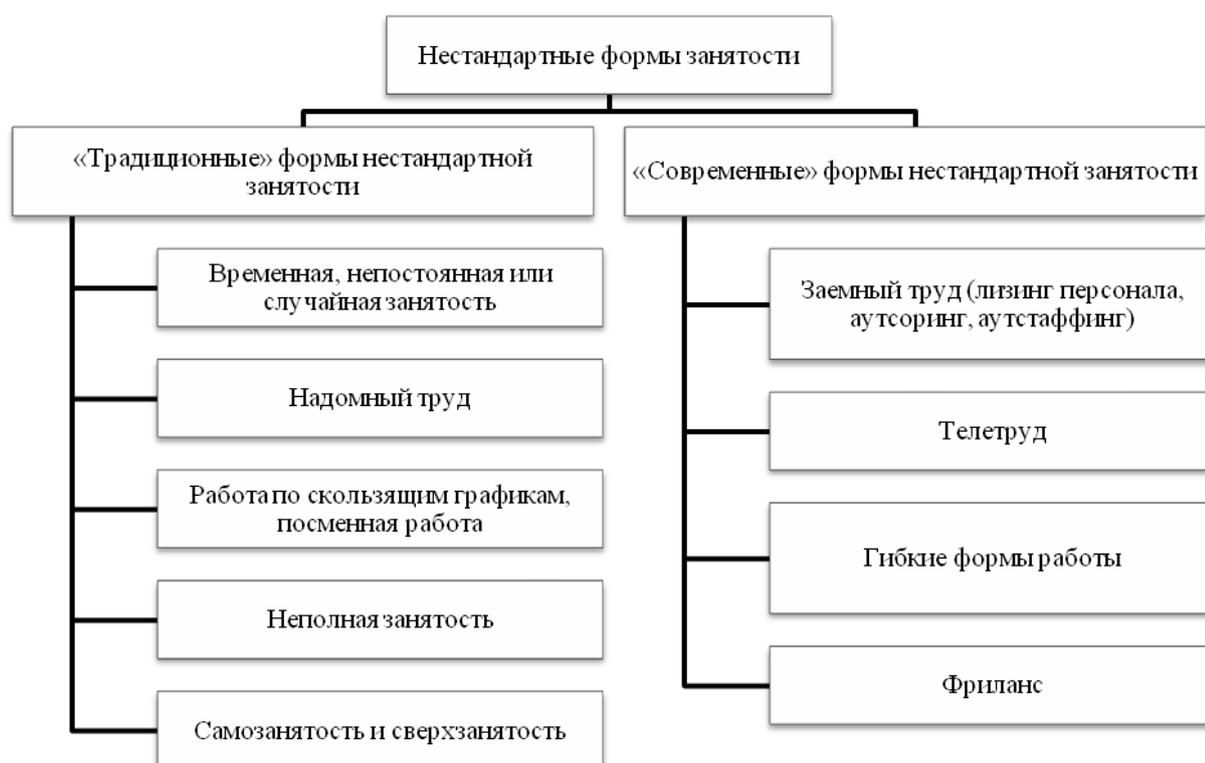


Рисунок 1 – Классификация нестандартных форм занятости с точки зрения рационального использования рабочего времени

Примечание – Разработка автора на основе [6, с. 82].

Данная классификация не противоречит классификации МОТ, но позволяет оценить масштабы нестандартных форм занятости в Республике Беларусь в разрезе различных критериев, избегая при этом дублирования, а также выявить существующие риски неустойчивости занятости для обоснования мер их регулирования и повышения эффективности использования современных форм занятости.

В экономической литературе преимущественно выделяют такие виды заемного труда, как лизинг персонала, подбор временного персонала, аутсорсинг и аутстаффинг [7, с. 104]. Использование заемного труда дает ряд преимуществ работодателю. Вывод персонала за штат компании и передача выполнения отдельных функций сторонней организации позволяют сократить численность работников. В 2008 г. Европейский парламент принял «Директиву о труде в агентствах временной занятости». Согласно ей, условия труда заемных работников должны быть такими же, как и у обычных работни-

ков данного предприятия. Данный документ был призван сократить различия, существующие между заемными и обычными работниками [8, с. 193].

Особое внимание необходимо уделить е-занятости, которая появилась в процессе формирования е-экономики и перехода к информационному обществу, что обусловило возможность появления дистанционных трудовых отношений между работодателем и его сотрудниками. Е-занятость определена, как тип занятости, характеризующийся двумя особенностями: нахождением работника на расстоянии от работодателя и использованием информационных технологий (для общения, контроля, передачи заданий, результатов труда, оплаты труда) [9, с. 134]. Наибольшее распространение получил альтернативный телетруд, преимущества и недостатки которого отражены на рисунке 2. Использование дистанционной занятости позволяет создавать рабочие места для работников удаленных и депрессивных регионов.

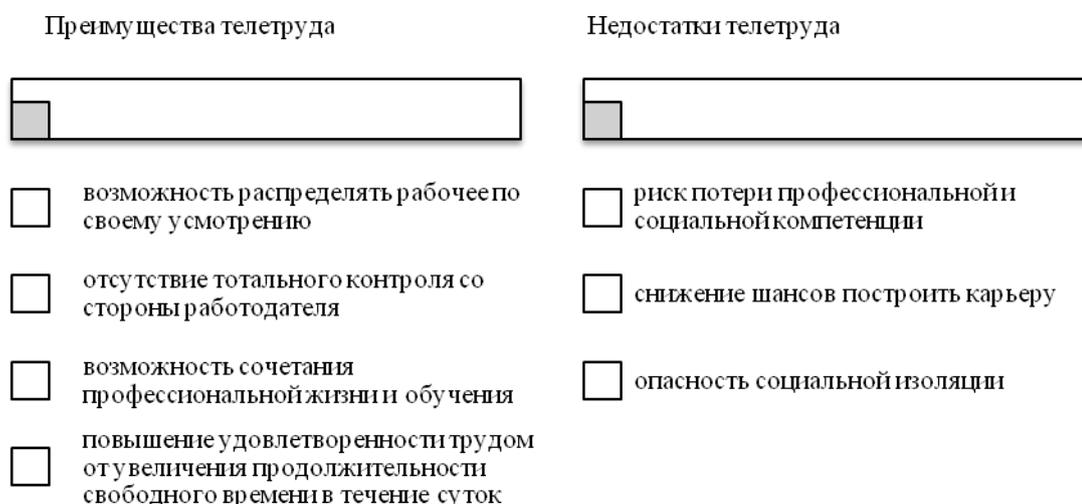


Рисунок 2 – Преимущества и недостатки телетруда для работников

Примечание – Разработка автора на основе [6, с. 82].

Телетруд является формой нестандартной занятости, позволяющей рационально использовать рабочее время, повысить гарантии занятости социально уязвимых групп работников. Его применение способствует формированию инновационной экономики [6, с. 84].

Диапазон гибких форм работы достаточно широк, но отличительной чертой является гибкость рабочего времени (работа в рамках пятидневной рабочей недели со свободным началом и окончанием рабочего дня и посменная работа со свободным началом и окончанием рабочего дня). Данные формы, являлись для многих немецких и французских предприятий первой моделью гибкого рабочего времени.

Счета рабочего времени представляют собой своеобразную систему учета, позволяющую гибко организовать рабочее время отдельного работника. Для сотрудника создается так называемый «личный счет», на который зачисляется разница между временем, которое он должен отработать по договору, и фактически отработанным. В европейских странах счета регулируются отраслевыми тарифными соглашениями и нормативными актами, принятыми на предприятии [10, с. 61].

В течение последнего десятилетия в Республике Беларусь появилось такое явление, как фриланс. Фрилансер – лицо, работающее без заключения долгосрочного договора с работодателем, нанимаемое только для выполнения определенных работ. Характерными чертами фриланса являются: использование информационных и телекоммуникационных систем в трудовой деятельности, дистанционность, определенная независимость от работодателя, свободный график работы. Фриланс – инновационная форма занятости, но только изменения в трудовом законодательстве, могут обеспечить фрилансерам, работающих по найму, социальную защиту [11, с. 55].

Таким образом, распространение современных форм занятости является абсолютной мировой тенденцией, но приводит к различным социально-экономическим последствиям. С одной стороны, применение нестандартных форм занятости способствует повышению гибкости рынка труда, увеличивает его адаптационные возможности к структурным и циклическим изменениям в экономике, расширяет возможности для трудоустройства различных социально-демографических групп населения. С другой – происходит ослабление обязательств нанимателей в отношении высвобождения работников, либерализация законодательства о защите занятости, дестабилизация трудовых отношений.

Библиографические ссылки

1. Дрохова, Н. В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения / Н. В. Дрохова // Экономика и бизнес. Вестник ВГУит. – 2017. – № 1. – С. 79–83.
2. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева : МБТ, 2017. – 45 с.
3. Колесникова, О. А. Трудовые ресурсы в условиях современного рынка труда : эффективность управления / О. А. Колесникова, Е. В. Маслова. – Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2016. – 192 с.
4. Куксова, О. Д. Развитие нестандартных форм занятости / О. Д. Куксова // Вестник ТвГУ. Серия «Экономика и управление». – 2017. – № 2. – С. 195–199.
5. Мусаева, Б. А. Нестандартные формы в современной структуре занятости / Б. А. Мусаев // Экономика труда. – 2017. – Том 4. – № 4. – С. 413–422.
6. Базжина, В. А. Развитие нестандартных форм занятости в современной России / В. А. Базжина, И. В. Цыганкова // Российское предпринимательство. – 2014. – № 24. – С. 71–86.
7. Веселовский, С. Я. Глобализация как фактор структурных изменений на национальных и региональных рынках труда / С. Я. Веселовский. – М. : РАН. ИНИОН. Центр научно-информационных исследований глобальных и региональных проблем, 2016. – 146 с.
8. Морозов, П. Е. Трудовое право стран Евразийского экономического союза : учеб. пособие / П. Е. Морозов, А. С. Чанышев. – М. : Проспект. – 2016. – 242 с.
9. Зайцева, О. В. Нестандартные формы занятости: сущность, значение, регулирование / О. В. Зайцева, Е. В. Ванкевич // Беларус. экон. журн. – 2015. – № 3. – С. 129–146.
10. Котляров, И. Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости / И. Д. Котляров // Journal of economic regulation. – 2015. – С. 55–65.
11. Разумов, А. А. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт) / А. А. Разумов, И. В. Цыганкова, Г. В. Антонова, О. Ю. Никишина. – 2-е изд. – М. : Дашков и К. – 2019. – 171 с.

УДК 330.341.42

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ДИНАМИКА КАК ОСНОВА ВЫБОРА ВЕКТОРА ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

А. М. Сидорова

*Кандидат экономических наук, доцент кафедры аналитической экономики и эконометрики
Белорусского государственного университета, г. Минск*

В статье рассматривается вопрос необходимости выявления механизмов институциональной динамики и ее влияние на эффективность выбора стратегии реформирования. Рассматривается определение институциональной динамики и институционального планирования. Определяются основные элементы институциональной системы. Описывается алгоритм институционального планирования.

Ключевые слова: институциональная динамика; институциональное планирование; институциональная трансформация; стратегия реформирования.